

# 고용주의 안전 의무 불이행과 심리적 계약 위반이 근로자의 안전행동과 이직의도에 미치는 효과

황경인 · 문광수 · 오세진<sup>\*</sup>

중앙대학교 심리학과

(2015. 3. 2. 접수 / 2015. 4. 28. 수정 / 2015. 5. 27. 채택)

## The Effects of Employers' Breach of Safety Obligation and Violation of Psychological Contract on the Workers' Safety Behaviors and Turnover Intention

Kyongin Hwang · Kwangsu Moon · Shezeen Oh<sup>\*</sup>

Department of Psychology, Chung-Ang University

(Received March 2, 2015 / Revised April 28, 2015 / Accepted May 27, 2015)

**Abstract :** This study examined the effects of employers' breach of safety obligation and violation of psychological contract on the workers' safety behaviors and turnover intention. Especially, this study examined a mediating effect of violation of psychological contract on the relationship between employer's breach of safety obligation and workers' safety behavior and turnover. 198 workers were asked to respond to the questionnaires that measured various demographic variables, employers' breach of safety obligation, violation of psychological contract, safety behavior, turnover intention. A hierarchical regression was conducted to identify variables that had significant relationships between employers' breach of safety obligation and employees' safety behavior and turnover intention, and to examine the mediating effect of violation of psychological contract. Results indicated that the employers' breach of safety obligation significantly predicted both workers' safety behaviors and turnover intention. It was also found that the violation of psychological contract was a significant predictor for both workers' safety behavior and turnover intention. In addition, violation of psychological contract was found as mediating effect on the relationship between employers' breach of safety obligation and workers' safety behavior and turnover intention. Based on these results, the implications of this study and suggestions for future research were discussed.

**Key Words :** psychological contract, violation of psychological contract, safety behavior, turnover intention, breach of safety obligation

### 1. 서론

직업적 부상과 사고는 조직, 사회적으로 막대한 비용을 발생시킨다. 산업안전보건공단의 산업재해통계에 따르면 2012년 4월 이상 요양을 요하는 재해자는 92,256명이었으며, 이 중 1,864명의 근로자가 사망하였다. 또한, 산업재해로 인한 직·간접적 경제 손실 추정액은 19조25백억원으로 전년대비 6.23% 증가하였을 뿐 아니라, 1999년도 이후 지속적으로 증가하고 있다<sup>1)</sup>. 이러한 산업재해와 그에 따른 비용은 사고의 예방을 통해 줄일 수 있으므로 안전에 대한 많은 연구들이 진행되어왔으며, 조직에서도 안전이 기업의 경쟁우위 확

보에 필요한 주요 과제로 부각되어지고 있다<sup>2)</sup>.

기업의 안전과 관련된 연구에서는 기존의 조직문화와 조직 성과간의 관계에 대한 연구를 차용하여 안전 분위기가 부상, 사고, 안전행동과 같은 안전성과에 영향을 미치며<sup>3)</sup>, 그 관계에서 개인의 안전관련 특성이 매개(mediation)할 것이라고 가정한다. 이와 관련하여 많은 선행연구에서 안전 분위기는 근로자들의 안전행동과 안전의식에 영향을 미치고<sup>4-6)</sup> 높은 안전 분위기가 근로자의 부상을 줄이는 것으로 나타났다<sup>7,8)</sup>. 그리고 안전 분위기는 안전성과 이외에도 조직성과에 영향을 미칠 수 있는 조직몰입, 결근, 직무만족, 이직의도와도 관련이 있다<sup>2,9,10)</sup>. 안전 분위기는 직접적인 영향 외에도

<sup>\*</sup> Corresponding Author : Shezeen, Oah, Tel : +82-2-820-5129, E-mail : shezeen@cau.ac.kr

Department of Psychology, Chung-Ang University, 84, Heukseok-ro, Dongjak-gu, Seoul 156-756, Korea

안전리더십과 다른 안전 변인들의 관계에서 매개변인으로 작용하고 있다. 대표적으로 관리자들의 안전 리더십과 안전 행동, 안전 리더십과 부상 사이를 안전 분위기가 매개한다는 것이 밝혀졌다<sup>7,11,12)</sup>

안전 분위기를 구성하는 하위 요인들은 주로 고용주의 안전 몰입과 안전행동, 관리자의 안전 몰입과 안전 행동, 근로자의 안전 몰입, 지각된 위험과 근로자의 행동 등으로 구성된다. 이러한 하위 요인 중에서 고용주와 관리자의 안전 몰입과 안전행동이 근로자의 안전수행에 가장 큰 영향을 미치는 것으로 나타났다<sup>12)</sup>. 하지만 안전 분야에서 고용주의 역할이 근로자의 안전행동에 어떻게 영향을 미치는지에 대한 연구는 부족한 상황이다. 구체적으로 안전과 관련하여 고용주가 어떻게 조직 구성원의 인지와 정서에 영향을 미치는지에 대한 메커니즘은 밝혀지지 않았다. 따라서 이에 대한 구체적인 연구가 필요하고, 이를 통해 조직의 안전성 향상과 안전에 대한 근로자의 인지적, 정서적 이해를 높일 수 있다. 그리고 안전에 대한 변인 간의 메커니즘을 이해하고 조직에 적용할 때, 조직 구성원들의 안전 행동과 안전 분위기를 효과적으로 향상시켜 산업안전성을 도모할 수 있을 것이다.

안전 분야에서 고용주의 역할이 조직 구성원에게 미치는 영향에 대한 메커니즘은 고용주에 의한 약속이 근로자의 상호 행동에 달렸다고 믿을 때 발생하는 개인의 심리적 계약으로 설명할 수 있을 것이다<sup>13,14)</sup>. 개인의 기대하는 바대로 심리적 계약 사항이 실행되지 않는 경우 심리적 계약 불이행(breach)과 위반(violation)이라는 두 가지 반응(하위 요소)이 나타난다. 불이행은 조직의 계약 충족도에 대한 인지적 평가이며<sup>15)</sup>, 위반은 불이행을 인지함으로써 인해 나타나는 부정적 감정이다<sup>16,17)</sup>.

심리적 계약은 주로 조직의 전반적인 차원에서 연구되어져왔지만 안전과 같은 다른 맥락에서도 일어난다는 선행연구들이 있으며<sup>18,19)</sup>, 조직 내의 개인은 동시에 다중 심리적 계약을 느낄 수도 있다<sup>20)</sup>. 이에 따라 고용주의 안전관리 의무와 근로자의 안전 규범 준수 의무의 상호성에 기반하여 안전 맥락에서도 심리적 계약이 발생한다고 할 수 있다<sup>21)</sup>. 안전의 심리적 계약은 상호 안전 의무에 대한 개인의 믿음으로 정의되고, 고용주와 근로자의 안전 의무가 서로에 의해 결정된다고 개인이 믿을 때 안전의 심리적 계약이 성립되며, 이는 특히 안전이 중요한 분야에서 근로자의 인지적 정서적 메커니즘을 설명할 수 있는 새로운 개념으로 제기되고 있다<sup>18)</sup>.

안전의 심리적 계약을 처음 제시한 연구에 따르면 안전의 심리적 계약은 근로자 자신의 안전 의무 이행

과 근로자가 지각하는 고용주의 안전 의무 이행 여부는 두 하위요인으로 구성되어 있다<sup>22)</sup>. 그 중에서도 근로자가 지각한 고용주의 의무 이행 여부는 고용주가 근로자의 안전에 얼마나 관심을 가지고 있다고 느끼는지, 그리고 안전에 대한 자원을 잘 제공해주는지에 대해 근로자가 인식하는 것이다. 고용주가 근로자의 안전에 관심이 없고 안전에 대한 자원도 제대로 제공해주지 않는다고 근로자가 인식하게 되면 근로자는 조직에 대해 부정적 감정을 가지게 되어 심리적 계약 위반이 발생하게 된다<sup>23)</sup>. 이를 통해 상대적으로 안전이 중요한 사업장에서도 근로자가 인지한 고용주의 안전의 무이행 여부가 전반적 조직에 대한 부정적 감정인 심리적 계약 위반에 영향을 미칠 수 있다는 것을 가정할 수 있다. 즉 안전이 중요한 사업장에서 고용주의 안전 의무 이행 여부가 안전 이외의 다양한 하부 심리적 계약들에 일반화 될 수 있다는 것이다.

조직에서 고용주와 근로자간의 교환관계와 근로자가 지각한 조직적 차원의 지원이 근로자의 안전 태도와 행동에 영향을 미친다는 선행연구 결과가 존재한다<sup>32,33)</sup>. 또한, 근로자가 지각한 고용주의 계약 불이행은 안전 분위기에 유의한 부정적 영향을 미쳤다<sup>22)</sup>. 그리고 근로자가 지각한 조직의 안전 자원 제공이 직무만족, 조직 몰입, 작업 수행과 같은 비안전 태도와 행동도 유의하게 정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다<sup>2)</sup>. 따라서 고용주 안전 의무 이행 여부가 안전행동뿐 아니라 비안전 성과에도 영향을 미칠 것이라고 예상해 볼 수 있다.

구체적으로 선행 연구들에서 심리적 계약 위반은 조직 신뢰 감소, 작업 수행 저하, 몰입과 충성의 감소, 시민행동의 저하에 영향을 미치는 것으로 밝혀졌다<sup>26-29)</sup>. 이외에도 조직의 심리적 계약 위반은 이직의도를 증가시킬 수 있다<sup>30)</sup>. 이는 심리적 계약이 실현되지 않거나 위반되었다고 구성원이 느끼면 조직에 대한 몰입이 줄어들어 이직을 생각하게 되는 것이다<sup>31)</sup>.

비안전성과 중에서도 이직은 조직에 큰 직·간접적 손실을 일으키며, 많은 연구에서 주요 변인으로 다뤄져 왔다<sup>34)</sup>. 이는 상대적으로 안전이 중요한 산업에서 더욱 중요한 문제로 제기되고 있다. 2014년 1월 사업체 노동력조사에 따르면, 전체 산업 이직자 771,294명 중 17.5%인 134,952명이 제조업 종사자, 15%인 115,786명이 건설업 종사자로 안전이 중요한 사업장의 이직자가 전체 산업의 30% 이상을 차지하고 있다<sup>35)</sup>.

그러므로 안전이 중요한 산업에서 어떤 요소가 이직의도에 영향을 미치는 고려할 필요가 있다.

따라서 안전이 중요한 사업장에서 고용주의 안전의

무 불이행은 전반적인 심리적 계약 위반을 초래할 수 있고 이를 지각한 조직 구성원들은 조직에 대한 그들의 기여 수준을 낮추거나 조직에 대한 기대를 낮추려는 경향이 있고, 이러한 경향성이 구성원의 조직에 대한 태도와 행동에 영향을 미치게 된다<sup>24,25)</sup>.

선행연구들을 종합하면, 고용주의 안전 의무 이행 여부는 심리적 계약 위반에 선행하며, 고용주의 안전 의무 이행 여부와 심리적 계약 위반 모두 안전행동과 이직의도에 유의한 영향을 미칠 수 있다. 그에 따라 고용주의 안전 의무 이행 여부와 안전행동, 이직의도 간의 관계를 심리적 계약 위반이 매개할 것이라는 경로를 예측할 수 있다.

앞서 언급한 선행연구들은 안전 심리계약이 안전행동과 안전 분위기에 유의한 영향을 미친다는 사실을 밝혔지만, 하위요소인 고용주 안전 의무 이행 여부가 구체적으로 어떤 경로를 통해 근로자의 안전행동과 이직의도에 영향을 미치는지는 밝혀내지 못하였다. 또한, 근로자의 사고 위험성이 상대적으로 적은 병원의 여성 근로자를 주 대상으로 연구하였다는 한계점이 존재한다<sup>19,22)</sup>.

그러므로 본 연구에서는 선행연구의 한계점을 보완하여 보다 안전이 중시되는 제조업체, 건설업체의 정규직 현장근로자를 대상으로 다음과 같은 가설을 설정하고 검증하고자 한다.

가설1-1: 고용주의 안전 의무 불이행은 근로자의 안전행동에 부적인 영향을 미칠 것이다.

가설1-2: 고용주의 안전 의무 불이행은 근로자의 이직의도에 정적인 영향을 미칠 것이다.

가설2-1: 심리적 계약 위반은 근로자의 안전행동에 부적인 영향을 미칠 것이다.

가설2-2: 심리적 계약 위반은 근로자의 이직의도에 정적인 영향을 미칠 것이다.

가설3-1: 심리적 계약 위반은 고용주 안전 의무 불이행과 근로자 안전행동 간 관계를 매개할 것이다.

가설3-2: 심리적 계약 위반은 고용주 안전 의무 불이행과 근로자의 이직의도 간 관계를 매개할 것이다.

## 2. 방법

### 2.1 연구 대상 및 분석 방법

본 연구는 재해 위험이 높은 건설, 제조업체 8곳의 정규직 현장근로자를 대상으로 시행되었다. 총 260부의 설문을 배부하였으며, 이 중 239부가 회수되어 약 92%의 회수율을 나타냈다. 심리적 계약의 교환 관계가

성립되지 않는 인턴사원, 일용직을 포함한 29명의 비정규직 근로자와 불성실하게 응답한 설문지 12부를 제외한 198부를 최종 분석 대상으로 하였다.

Baron과 Kenny<sup>36)</sup>의 절차를 따라 심리적 계약의 매개효과를 검증하였다. 이 절차에 따르면 매개효과 검증은 위하여 네 가지 조건이 충족되어야 한다. 우선, 독립변인이 매개변인에 통계적으로 유의한 영향을 미쳐야 한다. 두 번째로 매개변인이 종속변인에 유의한 영향을 미쳐야 하며, 세 번째로 독립변인이 종속변인에 유의한 영향을 미쳐야 한다. 마지막으로, 매개변인이 통제되었을 때 독립변인이 종속변인에 유의한 영향을 미치면 이는 부분 매개 효과를 나타낸다. 하지만, 매개변인이 통제 후 독립변인이 종속변인에 미치는 영향이 통계적으로 유의하지 않다면 이는 완전 매개 효과라고 검증할 수 있다.

### 2.2 측정 도구

#### 2.2.1 고용주의 안전의무 불이행 수준

고용주의 안전의무 불이행 수준을 측정하기 위하여 Walker<sup>19)</sup>의 연구에서 활용한 척도를 변안하여 사용하였다. 고용주의 안전의무 불이행 수준은 고용주가 근로자의 안전에 보이는 관심정도와 안전자원의 제공정도라는 두 가지 요인으로 구성된다. 각각 6문항 총 12 문항이 Likert 5점 척도(1:그렇지 않다~5:그렇다)로 측정되었으며 이후 역척도화하여 불이행을 나타낸 것이다<sup>19)</sup>. 고용주가 근로자의 안전에 보이는 관심정도 측정 문항의 예로는 “우리 회사는 안전에 대한 의사 결정시 근로자를 참여시킨다.”가 있으며, 안전자원의 제공정도 측정 문항의 예로는 “우리 회사는 모든 근로자에게 주기적인 안전 훈련을 시행한다.”를 들 수 있다. 고용주가 근로자의 안전에 보이는 관심정도 문항들의 내적 일치도 계수(Cronbach's  $\alpha$ )는 .915이었고, 안전자원의 제공정도 문항들의 내적 일치도 계수는 .927이었다. 전체적 고용주의 안전의무 이행 여부에 대한 문항들의 내적 일치도 계수는 .951이었다.

#### 2.2.2 심리적 계약 위반

심리적 계약 위반은 조직이 근로자와의 관계에서 의무를 이행하지 못한 것에 대한 조직 구성원들의 인식으로 인해 발생한 부정적 감정 반응을 측정한 것이다. 이는 Turnley와 Feldman<sup>27)</sup>의 연구에서 사용된 곱의 방법(multiplicative way)을 통하여 총 9문항이 측정되었다. 예로는 “내 직무에 영향을 미치는 의사결정에 본인이 관여한 정도”를 들 수 있다. 9가지의 조직 의무사항에 대해 근로자 자신의 중요도를 Likert 5점 척도(1:중

요하지 않다~5:중요하다)로 측정한 후, 같은 문항에 대해 근로자가 속한 조직이 이행하고 있는 정도를 4점 척도(-2:불이행~2:잘 이행)로 측정하여 같은 문항에 대해 곱을 한 후 역척도화하여 나타낸 것이다. 조직의무 중요도 문항들의 내적 일치도 계수(Cronbach's  $\alpha$ )는 .879이었고, 조직의무 이행정도 문항들의 내적 일치도 계수는 .912이었다. 전체 심리적 계약 위반 측정 문항들의 내적 일치도는 .899이었다.

### 2.2.3 근로자의 안전행동

본 연구에서는 Griffin의 연구<sup>3,37)</sup>에 따라 근로자의 안전행동을 참여행동과 순응행동으로 구성하였다. 참여행동은 조직의 안전 개선을 위해 노력하는 정도를 묻는 4문항으로 구성되었으며, 측정 문항의 예시로는 “나는 작업장 안전개선 작업에 자발적으로 참여한다.”를 들 수 있다. 그리고 순응행동은 근로자가 직접적으로 안전행동을 실시하는가를 묻는 4문항으로, 측정 문항의 예로는 “나는 정확한 안전절차에 따라 작업한다.”가 있다. 순응행동과 참여행동 모두 Likert 5점 척도(1:그렇지 않다~5:그렇다)로 측정되었다. 참여행동 문항들의 내적 일치도 계수는 .931이었으며 순응행동 문항들은 .904이었다. 전체 문항들의 내적 일치도 계수는 .95이었다.

### 2.2.4 이직의도

이직의도 측정을 위해 Cook, Wall, 및 Warr 에서 사용한 척도를 변안하여 사용하였다<sup>38)</sup>. 총 4문항이 Likert 5점 척도(1:그렇지 않다~5:그렇다)로 측정되었다. 측정 문항의 예로는 “만약 나에게 선택권이 있다면 다른 직장에서 일하고 싶다.”를 들 수 있다. 이직의도 문항들의 내적 일치도 계수는 .897이었다.

## 3. 결 과

### 3.1 응답자들의 인구통계학적 특성

응답자들의 인구 통계학적 특성에 대한 결과가 Table 1에 제시되어 있다. 성별은 남자가 57.1%이었고 연령은 40대가 42.4%로 가장 많았다. 현 직장 근속년수는 대부분 10년 이하(89.4%)였으며 학력은 고졸이하가 65.7%로 가장 많았고 응답자의 85.9%가 제조업에 종사하고 있었다.

### 3.2 주요 변인들의 평균, 표준편차 및 변인들 간의 상관관계 결과

Table 2에는 본 연구에서 측정한 주요 변인들의 평균, 표준편차 및 변인들 간 상관관계의 분석 결과가 제

Table 1. Demographic characteristics of respondents

Characteristics		Frequency(%)
Sex	Male	113(57.1)
	Female	85(42.9)
Age	20-29	22(11.1)
	30-39	33(16.7)
	40-49	84(42.4)
	Above 50	48(24.2)
Tenure	1-10 years	177(89.4)
	11-20 years	20(10.1)
	Above 21 years	1(0.5)
Education	Under High School	130(65.7)
	College	26(13.1)
	Above University	29(14.6)
	Missing	13(6.6)
Industry	Manufacture	170(85.9)
	Construction	22(11.1)
	Ect.	6(3.0)

Table 2. The result of correlation analysis

Variables	1	2	3	4	5	6	7	8
1. Sex	-							
2. Age	.194**	-						
3. Education	-.178*	-.204**	-					
4. Tenure	-.042	.199**	-.130	-				
5. Employers' breach of safety obligation	.056	.114	.035	-.017	-			
6. Violation of psychological contract	-.007	.046	-.026	-.009	.467**	-		
7. Safety behavior	.047	-.001	.117	.006	-.392**	-.549**	-	
8. Intention to turnover	.033	.063	.032	.050	.248**	.427**	-.159*	-
Mean	1.43	41.09	3.07	4.70	2.40	-2.18	3.60	2.96
SD	.496	12.86	1.26	4.07	.821	3.38	.908	1.17

Note) \*:p<.05, \*\*:p<.01

Table 3. The result of hierarchical multiple regression analysis

Variables		Violation of psychological contract		Safety behavior			Intention to turnover		
Step		Model 1	Model 2	Model 1	Model 2	Model 3	Model 1	Model 2	Model 3
Step 1	Sex	-.007	-.055	.094	.136*	.111	.058	.034	.056
	Age	.049	.001	-.009	.033	.034	.046	.022	.021
	Education	-.019	-.047	.125	.149*	.128*	.051	.037	.056
	Tenure	-.022	-.010	.027	.017	.012	.050	.056	.060
Step 2	Employers' breach of safety obligation		.475***		-.418***	-.203**		.241***	.049
Step 3	Violation of psychological contract					-.454***			.405***
R <sup>2</sup>		-.018	.202	.002	.172	.333	-.010	.043	.169
F값		.141	10.988***	1.107	9.168***	17.374***	.529	2.768*	7.688***
$\Delta R^2$			.220		.170	.160	.011	.056	.127

Note) \*:  $p < .05$ , \*\*:  $p < .01$ , \*\*\*:  $p < .001$

시되어 있다. 안전행동은 심리적 계약위반( $r = .549$ ,  $p < .01$ )과 유의한 부적 상관을 나타냈다.

### 3.3 가설검증

본 연구에서 설정한 가설을 검증하기 위해 위계적 회귀 분석을 실시한 결과가 Table 3에 제시되어 있다.

결과를 살펴보면 고용주 안전의무 불이행 수준은 근로자의 안전행동( $\beta = -.418$ ,  $p < .001$ )과 이직의도( $\beta = .241$ ,  $p < .001$ )를 모두 유의하게 예측하였다. 또한, 고용주 안전의무 불이행 수준을 투입했을 때의 설명량은 인구통계학적 변인의 설명량보다 안전행동에서  $\Delta R^2 = .170$  ( $F = 9.168$ ,  $p < .001$ )만큼 증가하였고, 이직의도에서  $\Delta R^2 = .056$  ( $F = 2.768$ ,  $p < .05$ )만큼 증가하였다. 따라서 가설 1-1과 가설 1-2 모두 채택되었다.

가설 2-1과 2-2의 예측변인인 심리적 계약 위반 역시 안전행동( $\beta = -.454$ ,  $p < .001$ )과 이직의도( $\beta = .405$ ,  $p < .001$ )를 유의하게 예측하는 것으로 나타났다. 또한, 심리적 계약 위반을 투입했을 때의 설명량은 인구통계학적 변인과 고용주 안전의무 불이행 수준만을 투입했을 때의 설명량보다 안전행동에서  $\Delta R^2 = .160$  ( $F = 17.374$ ,  $p < .001$ )만큼 증가하였고, 이직의도에서  $\Delta R^2 = .127$  ( $F = 7.688$ ,  $p < .001$ )만큼 증가하였다. 따라서 본 연구의 가설 2-1과 2-2 모두 채택되었다.

가설 3-1과 가설 3-2를 검증하기 위해 Baron과 Kenny의 매개효과 검증<sup>36)</sup>과 Sobel test를 시행한 결과가 Table 4에 제시되어 있다. 앞서 언급한 매개효과의 검증 절차의 네 가지 조건 모두 충족하고 있음을 알 수 있었다.

독립 변인과 매개변인, 매개변인과 종속변인, 독립 변인과 종속변인의 관계는 안전행동과 이직의도 모두에서 유의하게 나타났다. 심리적 계약위반을 통제하였

Table 4. The result of mediating effect of violation of psychological contract

Predictive Variable (A)	Mediating Variable (B)	Criterion Variable (C)	Path	$\beta$	Z
Employers' breach of safety obligation	Violation of psychological contract	Safety Behavior	A→B	.458***	-4.79***
			B→C (A control)	-.453***	
			A→C	-.378***	
			A→C (B control)	-.171*	
		Intention to turnover	A→B	.458***	4.31***
			B→C (A control)	.402***	
			A→C	.267***	
			A→C (B control)	.083	

Note) \*:  $p < .05$ , \*\*\*:  $p < .001$ , Z값은 Sobel test 결과 값임.

을 때 고용주 안전의무 불이행 수준이 안전행동을 유의하게 예측하였으므로 심리적 계약위반은 고용주 안전의무 불이행 수준과 안전행동을 부분 매개하는 것으로 나타났다. 그리고 심리적 계약위반을 통제했을 때 고용주 안전의무 불이행 수준이 이직의도를 유의하게 예측하지 못하였으므로 심리적 계약위반이 고용주 안전의무 불이행 수준과 이직의도를 완전 매개하는 것을 알 수 있었다. 따라서 심리적 계약위반이 고용주 안전의무 불이행 수준과 안전행동, 이직의도 간 관계를 매개할 것이라는 가설 3-1과 3-2는 채택되었다.

## 4. 논의

본 연구의 목적은 제조업, 건설업의 정규직 현장근

로자들을 대상으로 고용주의 안전의무 불이행 수준이 근로자의 안전행동과 이직의도에 미치는 영향을 알아보고 근로자의 심리적 계약 위반이 고용주 안전의무 불이행 여부와 안전행동, 이직의도 간의 관계를 매개하는지 검증하는 것이었다. 연구결과, 고용주의 안전의무 불이행 수준은 근로자의 안전행동과 이직의도에 유의한 영향을 미쳤고, 심리적 계약위반 역시 안전행동과 이직의도에 유의한 영향을 미쳤다. 그리고 고용주 안전의무 불이행수준과 근로자의 안전행동 사이에서 심리적 계약위반이 부분매개, 고용주 안전의무 불이행 수준과 근로자의 이직의도사이에서 심리적 계약위반이 완전 매개하는 것으로 나타났다.

이러한 연구 결과는 안전심리계약이 안전행동에 영향을 미친다는 선행연구의 결과와 일치한다<sup>22)</sup>. 하지만 선행연구와 달리 본 연구에서는 보다 구체적인 매커니즘을 이해하기 위하여, 안전심리계약의 하위 변인인 고용주의 안전 의무 불이행 수준만을 따로 분리하여 근로자의 안전행동과 이직의도에 미치는 유의한 영향을 확인하였다.

그리고 연구결과의 일반화를 위해 상대적으로 사고 위험성이 높은 제조업, 건축업의 정규직 현장근로자를 대상으로 자료를 수집하였다. 이를 통해 비교적 위험요인이 적은 병원의 정규직 및 비정규직 간호사들을 대상으로 실시했던 선행연구의 한계점을 보완하였다.

결과적으로 심리적 계약위반의 매개효과가 안전행동에서는 부분매개, 이직의도에서는 완전매개로 각기 다르게 나타났다. 이는 고용주의 안전의무 불이행 수준은 심리적 계약위반보다 더 안전에 초점을 맞춘 개념이기 때문에 이직의도보다는 안전행동에 직접적인 영향을 미친 것으로 볼 수 있다. 또한, 이직의도의 예측변인에 대한 연구에 따르면, 이직의도는 스트레스, 조직몰입, 직무만족, 리더와 구성원의 교환관계, 동료와의 관계 등에 큰 영향을 받지만 조직의 정책이나 추구하는 가치에 의해 받는 영향은 상대적으로 적은 것으로 나타났다<sup>39)</sup>. 이에 따라서 이직의도가 조직의 안전정책을 반영하는 고용주의 안전의무 불이행 수준보다는 조직과 근로자의 교환관계에 대한 근로자의 감정을 반영한 심리적 계약위반에 의해 직접적으로 영향을 받았을 것으로 예상할 수 있다.

그리고 고용주의 안전의무 불이행 수준과 안전행동 사이에서 심리적 계약 위반을 통제했을 때 그렇지 않은 경우보다 β값이 유의하지만 증가하였으므로 심리적 계약 위반의 억제효과가 발생하였다는 것을 알 수 있었다. 매개 변인 검증에서의 억제효과는 연구별로 다르게 나타날 수 있기 때문에 본 연구에서는 억제 효

과가 나타났지만 추후 연구에서는 억제 결과를 보이지 않을 수도 있어 변인들 간의 인과관계를 파악하기는 어렵다<sup>40,41)</sup>. 그러므로 이러한 억제 효과 결과는 일반화하기 보다는 조건적 효과로 해석할 필요가 있다.

본 연구 결과가 조직에 제시하는 시사점은 근로자의 안전행동 증가와 이직의도 개선을 위하여 고용주의 안전의무 이행 방안이 필요하다는 것이다. 고용주의 안전의무 불이행 수준은 회사의 안전에 대한 자원 제공과 관리자가 근로자의 안전에 대해 관심을 가지는 정도로 구성되므로 고용주의 안전의무 이행을 위해서는 관리자의 안전 관리 행동을 높이는 방향으로 안전 프로그램이 진행되어야 한다. 이미 선행연구에서는 관리자 기반의 행동주의적 처치 프로그램을 통해 건설현장 관리자의 안전관리 행동 수준을 향상시키자 근로자의 안전행동이 증가한 결과를 보이기도 하였다<sup>42)</sup>. 또 다른 선행연구에 따르면 고용주의 안전의무 불이행 수준은 본 연구에서 측정된 안전행동과 이직의도 외에도 안전 분위기, 신뢰, 부상에 영향을 미친다<sup>22)</sup>.

그러므로 이러한 관리자 기반 안전프로그램의 도입은 고용주의 안전의무 불이행 수준을 감소시켜 근로자의 안전행동을 높이고 이직의도를 감소시킬 뿐 아니라 다른 요인에도 긍정적 영향을 미칠 수 있을 것이다.

그리고 상대적으로 안전이 중요한 산업에서는 안전과 관련된 변인이 더 넓은 범위인 전반적 조직에 대한 감정까지 영향을 미친다는 것을 알 수 있었으며, 안전 성과뿐만 아니라 안전관련 변인이 아닌 이직의도에도 안전이 영향을 미친다는 것을 확인 할 수 있었다. 그러므로 건설업과 제조업과 같이 보다 안전이 중요시되는 산업에서는 고용주가 더욱 안전관리에 힘써야 할 것이다.

그러나 본 연구는 안전심리계약의 다른 하위변인인 근로자의 의무이행이 직무만족, 이직의도, 조직몰입과 같은 조직 변인들에 미치는 영향을 보지 못하였으므로 추후 연구에서는 근로자 의무 이행과 고용주의 안전의무 불이행도가 각각 다른 변인들과 어떤 관계에 놓여 있는지 밝힘으로서 안전의 심리적 계약에 대한 연구에 기여할 수 있을 것이다. 그리고 본 연구는 심리적 계약의 측정을 위해 정규직만 채택하였으나 비정규직 근로자가 전체 임금근로자 중 32.4%(2014년 기준)를 차지하고 있는 현 사회에서<sup>35)</sup> 정규직과 비정규직의 심리적 계약 차이에 대한 비교연구도 필요할 것으로 판단된다. 이외에도 추후에는 장기적으로 사고율이 높은 사업장과 낮은 사업장에서의 고용주의 안전의무 이행, 심리적 계약 그리고 이직률 차이에 대한 실질적 검증도 실시되어야 할 것이다.

이러한 한계점에도 불구하고 본 연구는 고용주의 안전의무 불이행 여부를 인식함으로 인해 발생된 근로자의 부정적 감정이 근로자의 안전행동뿐만 아니라 이직의도에도 유의한 영향을 미친다는 것을 확인하였다. 그러므로 조직 근로자들의 안전한 행동을 유발하고 이직의도를 낮추기 위해서는 조직의 상사와 관리자가 먼저 근로자의 안전을 고려하고 지켜주려는 자세와 행동을 보여야 할 것이다.

**감사의 글:** 이 논문은 2014년도 국가연구장학금(인문사회계)의 지원에 의해 작성된 연구임 (This research was supported by the National Research Scholarship in 2014).

## References

- 1) Korea Occupational Safety & Health Agency (KOSHA), "Analysis of Industrial Accident in 2012", 2014.
- 2) J. H. Michael, D. D. Evans, K. J. Jansen and J. M. Haight, "Management Commitment to Safety as Organizational Support: Relationships with Non-safety Outcomes in Wood Manufacturing Employees", *Journal of Safety Research*, Vol. 36, No. 2, pp. 171-179, 2005.
- 3) K. S. Kim and Y. S. Park, "The Effects of Safety Climate on Safety Behavior and Accident", *Korean Journal of Industrial and Organizational Psychology*, Vol. 15, No. 1, pp. 19-39, 2002.
- 4) B. Schneider, "The Climate for Service: An Application of the Climate Construct", San Francisco: Jossey-Bass, pp. 383-412, 1990.
- 5) A. I. Glendon and D. K. Litherland, "Safety Climate Factors, Group Differences and Safety Behaviour in Road Construction", *Safety Science*, Vol. 39, No. 3, pp. 157-188, 2001.
- 6) S. Singer, S. Lin, A. Falwell, D. Gaba and L. Baker, "Relationship of Safety Climate and Safety Performance in Hospitals", *Health Services Research*, Vol. 44, No. 2, pp. 399-421, 2009.
- 7) D. Zohar, "The Effects of Leadership Dimensions, Safety Climate, and Assigned Priorities on Minor Injuries in Work Groups", *Journal of Organizational Behavior*, Vol. 23, No. 1, pp. 75-92, 2002.
- 8) Y. H. Huang, M. Ho, G. S. Smith and P. Y. Chen, "Safety Climate and Self-reported Injury: Assessing the Mediating Role of Employee Safety Control", *Accident Analysis & Prevention*, Vol. 38, No. 3, pp. 425-433, 2006.
- 9) D. J. Koys, "The Effects of Employee Satisfaction, Organizational Citizenship Behavior, and Turnover on Organizational Effectiveness: A Unit Level, Longitudinal Study", *Personnel Psychology*, Vol. 54, No. 1, pp. 101-114, 2001.
- 10) W. H. Mobley, and M. J. Fisk, "Employee Turnover, Causes, Consequences and Control", MA: Addison-Wesley, pp. 1-205, 1982.
- 11) K. S. Moon, J. H. Lee and S. Z. Oah, "The Effects of Safety Leadership of Manager and Safety Climate in the Organization on the Workers' Safety Behaviors", *Journal of the Korea Society of Safety*, Vol. 28, No. 2, pp. 66-72, 2013.
- 12) T. C. Wu, C. H. Chen, and C. C. Li, "A Correlation Among Safety Leadership, Safety Climate and Safety Performance", *Journal of Loss Prevention in the Process Industries*, Vol. 21, No. 3, pp. 307-318, 2008.
- 13) D. M. Rousseau, "New Hire Perceptions of Their Own and Their Employer's Obligations: A Study of Psychological Contracts", *Journal of Organizational Behavior*, Vol. 11, No. 5, pp. 389-400, 1990.
- 14) R. P. Settoon, N. Bennett and R. C. Liden, "Social Exchange in Organizations: Perceived Organizational Support, Leader-member Exchange and Employee Reciprocity", *Journal of Applied Psychology*, Vol. 81, No. 3, pp. 219-227, 1996.
- 15) W. H. Turnley and D. C. Feldman, "Psychological Contract Violations during Corporate Restructuring", *Human Resource Management*, Vol. 37, No. 1, pp. 71-83, 1998.
- 16) V. Cassar and R. B. Briner, "The Relationship between Psychological Contract Breach and Organizational Commitment: Exchange Imbalance as a Moderator of the Mediating Role of Violation", *Journal of Vocational Behavior*, Vol. 78, No. 2, pp. 283-289, 2011.
- 17) Y. G. Jung and K. M. Lee, "Psychological Contract Violation and Employees' Attitudes: Moderating Role of Equity Sensitivity", *Journal of Korean Association of Governmental Studies*, Vol. 18, No. 2, pp. 495-515, 2006.
- 18) A. Walker, and D. M. Hutton, "The Application of the Psychological Contract to Workplace Safety", *Journal of Safety Research*, Vol. 37, No. 5, pp. 433-441, 2006.
- 19) A. Walker, "The Development and Validation of a Psychological Contract of Safety Scale", *Journal of Safety Research*, Vol. 41, No. 4, pp. 315-321, 2010.
- 20) L. M. Shore et al., "The Employee-organization Relationship: A Timely Concept in a Period of Transition", *Research in Personnel and Human Resources Management*, Vol. 23, No. 1, pp. 291-370, 2004.

- 21) M. Sully, "When Rules are not Enough: Safety Regulation and Safety Culture in the Workplace", In Insurance Commission of Western Australia Road Safety Conference, August. Perth, WA, 2001.
- 22) A. Walker, "Outcomes Associated with Breach and Fulfillment of the Psychological Contract of Safety", *Journal of Safety Research*, Vol. 47, No. 1, pp.31-37, 2013.
- 23) E. W. Morrison, and S. L. Robinson, "When Employees Feel Betrayed: A Model of How Psychological Contract Violation Develops", *Academy of Management Review*, Vol. 22, No. 1, pp. 226-256, 1997.
- 24) P. M. Blau, "Exchange and Power in Social Life", Transaction Publishers, 1964.
- 25) A. W. Gouldner, "The Norm of Reciprocity: A Preliminary Statement", *American Sociological Review*, Vol. 25, No. 2, pp. 161-178, 1960.
- 26) S. L. Robinson, "Trust and Breach of the Psychological Contract", *Administrative Science Quarterly*, Vol. 41, No. 4, pp. 574-599, 1996.
- 27) W. H. Turnley and D. C. Feldman, "The Impact of Psychological Contract Violations on Exit, Voice, Loyalty and Neglect", *Human Relations*, Vol. 52, No. 7, pp. 895-922, 1999.
- 28) J. Coyle-Shapiro and I. Kessler, "Consequences of the Psychological Contract for the Employment Relationship: A Large Scale Survey", *Journal of Management Studies*, Vol. 37, No. 7, pp. 903-930, 2000.
- 29) J. A. M. Coyle-Shapiro and I. Kessler, "Exploring Reciprocity through the Lens of the Psychological Contract: Employee and Employer Perspectives", *European Journal of Work and Organizational Psychology*, Vol. 11, No. 1, pp. 69-86, 2002.
- 30) U. Raja, G. Johns and F. Ntalianis, "The Impact of Personality on Psychological Contracts", *Academy of Management Journal*, Vol. 47, No. 3, pp. 350-367, 2004.
- 31) R. A. Guzzo and K. A. Noonan, "Human Resource Practices as Communications and the Psychological Contract", *Human Resource Management*, Vol. 33, No. 3, pp. 447-462, 1994.
- 32) D. A. Hofmann and F. P. Morgeson, "Safety-related Behavior as a Social Exchange: The Role of Perceived Organizational Support and Leader - Member Exchange", *Journal of Applied Psychology*, Vol. 84, No. 2, pp. 286, 1999.
- 33) D. A. Hofmann, F. P. Morgeson and S. J. Gerrass, "Climate as a Moderator of the Relationship between Leader-member Exchange and Content Specific Citizenship: Safety Climate as an Exemplar", *Journal of Applied Psychology*, Vol. 88, No. 1, pp. 170, 2003.
- 34) W. H. Mobley and M. J. Fisk, "Employee Turnover, Causes, Consequences and Control", MA: Addison-Wesley, 1982.
- 35) Ministry of Employment and Labor, "Report on Labor Force Survey at Establishments 2014", 2014.
- 36) R. M. Baron and D. A. Kenny, "The Moderator-mediator Variable Distinction in Social Psychological Research: Conceptual, Strategic and Statistical Considerations", *Journal of Personality and Social Psychology*, Vol. 51, No. 6, pp. 1173, 1986.
- 37) M. A. Griffin and A. Neal, "Perceptions of Safety at Work: A Framework for Linking Safety Climate to Safety Performance, Knowledge and Motivation", *Journal of Occupational Health Psychology*, Vol. 5, No. 3, pp. 347, 2000.
- 38) J. D. Cook, S. J. Hepworth, T. D. Wall and P. B. Warr, "The Experience of Work: A Compendium and Review of 249 Measures and Their Use", Academic Press, London, 1981.
- 40) D. P. MacKinnon, J. L. Krull and C. M. Lockwood, "Equivalence of the Mediation, Confounding and Suppression Effect", *Prevention Science*, Vol. 1, No. 4, pp. 173-181, 2000.
- 41) P. E. Shrout and N. Bolger, "Mediation in Experimental and Nonexperimental Studies: New Procedures and Recommendations", *Psychological Methods*, Vol. 7, No. 4, pp. 422, 2002.
- 42) K. H. Lee, K. S. Moon, J. H. Lee and S. Z. Oah, "The Effects of Self-management on Supervisory Behaviors at a Construction Site", *Journal of the Korea Society of Safety*, Vol. 27, No. 6, pp. 1-9, 2012.